

EFEKTIVITAS MEDIASI SEBAGAI UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

(Studi di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang)

Lusy Kurnia Febriana, Dr. A. Rachmad Budiono, S.H., M.H., Ratih Dheviana
Puru H.T, S.H., LL.M.

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya

Email: lusykurniafebriana@yahoo.co.id

ABSTRAK

Artikel ini membahas tentang Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, tujuan dari penulisan artikel ini untuk mengetahui efektifitas mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang. Penelitian ini merupakan penelitian empiris dengan metode pendekatan yuridis sosiologis. Artikel ini akan menjelaskan efektifitas mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang yang dikaji dari teori efektivitas hukum, yaitu substansi hukum perundang-undangan, struktur hukum atau pelaksana mediasi yaitu mediator, kultur hukum atau budaya hukum dari masyarakat itu sendiri yaitu baik dari pihak pekerja maupun pengusaha, serta faktor fasilitas berupa sarana dan prasarana.

Kata kunci: Mediasi, Penyelesaian, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.

ABSTRACT

This article discusses about the effectiveness of Mediation as conflict completion effort of the termination of employment. This article aims to know the effectiveness of Mediation as conflict completion effort of the termination of employment at department of labor and transmigration in Malang city. This research is an empirical research with sociological juridicial approach method. This article will explain about the effectiveness of Mediation as conflict completion effort of the termination of employment at department of labor and transmigration in Malang city which is explained from the theory of the effectiveness of law, i.e. legal substance through legislation, legal structure or implementing mediation, the culture of law and the culture of community law from workers and employers, as well as facilities factors such as infrastructure.

Key words: mediation, conflict completion efforts, termination of employment.

PENDAHULUAN

Salah satu bidang di dalam pembangunan ketenagakerjaan adalah di bidang industri. Dimana industri merupakan salah satu sarana yang memegang peranan penting dalam meningkatkan perekonomian di Indonesia. Pelaku di bidang industri adalah pengusaha dan pekerja. Dalam suatu hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada suatu perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹ Tidak selamanya hubungan antara pengusaha dan pekerja berjalan dengan baik, dimana kadangkala pengusaha dan pekerja tidak selalu memiliki persamaan pendapat, sehingga perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja dapat menyebabkan adanya perselisihan hubungan industrial. Perselisihan yang terjadi akibat adanya perbedaan yang mengakibatkan pertentangan, karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang dalam berinteraksi memiliki persamaan dan perbedaan dalam kepentingan maupun cara pandang, sehingga sangat dimungkinkan terjadinya perselisihan yang berujung pada pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. PHK merupakan suatu keadaan di mana si buruh berhenti bekerja dari majikannya. PHK bagi pekerja merupakan permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.² Sehingga pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan. Khususnya bagi pekerja, karena pemutusan hubungan kerja akan memberikan dampak *psycologis-financiil* bagi pekerja dan keluarganya.³ PHK harus dijadikan tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya.⁴

¹ Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

² Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 158.

³ F.X. Djumaldji dan Wiwoho Soerjono, **Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila**, Bina Aksara, Jakarta, 1985, hlm. 88.

⁴ Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, **Masalah PHK dan Pemogokan**, Bina Aksara, Jakarta, 1998, hlm. 129.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdapat dua cara penyelesaian, yaitu penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial (litigasi) dan diluar pengadilan hubungan industrial (non litigasi) yang meliputi penyelesaian secara Bipartid, Mediasi, Konsiliasi, atau Arbitase. Setiap perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan PHK wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartid. Perundingan bipartid dilakukan dengan cara musyawarah antara pekerja dan pengusaha. Apabila dalam perundingan bipartid tidak terjadi kesepakatan maka, salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Selanjutnya Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi akan menawarkan kepada para pihak akan menyelesaikan melalui konsiliasi ataukah melalui mediasi untuk perselisihan PHK.

Penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota. Mediator yang berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/seikat buruh hanya dalam satu perusahaan.⁵

Dari hasil survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik kota Malang, industri sedang dan besar, jumlah perusahaan pada tahun 2012 sebanyak 71 perusahaan. Kegiatan industri besar dan sedang didominasi oleh kegiatan industri makanan dan minuman sebanyak 14 perusahaan dan industri pengolahan tembakau sebanyak 10 perusahaan. Di kota Malang terdapat perusahaan rokok yang cukup besar skala usahanya. Dari 71 kegiatan industri besar dan sedang tenaga kerja yang dapat diserap sebanyak 6.801 tenaga kerja. Penyerapan terbesar di kegiatan industri pengolahan tembakau sebesar 40,46 % atau sebanyak 2.752 tenaga kerja. Selain industri pengolahan tembakau kegiatan industri yang banyak

⁵ Pasal 1 angka 12 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

menyerap tenaga kerja adalah industri karet, barang dari karet dan dari plastik sebanyak 602 tenaga kerja, industri makanan dan minuman sebanyak 696 tenaga kerja. Namun seringkali hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh terjadi suatu perselisihan. Perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh dapat berupa perselisihan kepentingan, perselisihan hak, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Begitu hal nya Provinsi Jawa Timur pada kurun waktu 2011 hingga bulan Juni 2013 terdapat 1.212 kasus PHK yang melibatkan 5.320 tenaga kerja ter-PHK.⁶

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang pada saat *pra survey*, pada tahun 2013 terdapat 26 kasus perselisihan hubungan industrial, yang seluruhnya merupakan kasus perselisihan PHK. Sehingga berdasarkan data pada tahun 2013 dapat diketahui bahwa perselisihan PHK merupakan jenis perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi di kota Malang.⁷ Seluruh perselisihan PHK yang masuk ke Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang diselesaikan melalui Mediasi. Dari 26 kasus ini, 20 kasus diantaranya berupa perjanjian bersama dan 3 kasus lainnya berupa anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator, sedangkan 3 kasus lainnya masih dalam proses penyelesaian oleh mediator. Data yang diperoleh dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang setelah melakukan penelitian, pada tahun 2013 terdapat 15 (lima belas) kasus perselisihan hubungan industrial, yang keseluruhannya merupakan perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja, sehingga dapat diketahui bahwa perselisihan PHK merupakan jenis perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi.⁸ Seluruh perselisihan PHK yang masuk ke Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang diselesaikan melalui Mediasi. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa apabila terjadi suatu pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha diwajibkan untuk membayar hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja, yang diantaranya berupa:

1. Uang pesangon merupakan pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

⁶ **Ibid.**

⁷ Data diperoleh dari hasil *pra survey* di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di Kota Malang

⁸ Data diperoleh dari hasil *pra survey* di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di Kota Malang.

2. Uang penghargaan masa kerja merupakan uang jasa sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.
3. Ganti kerugian merupakan pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan, fasilitas perumahan, dan lain-lain.

Dari 8 (delapan) kesepakatan perjanjian bersama yang ditangani oleh mediator pada tahun 2013, khususnya pada kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja, hampir seluruhnya belum memenuhi ketentuan penghitungan jumlah pesangon yang telah diatur di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

MASALAH

1. Bagaimana efektivitas mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di kota Malang?

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris, dengan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya yang menjadi fokus penelitian adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja. Jenis data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh melalui penelitian di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang dengan melakukan wawancara. Sumber data sekunder ini diperoleh melalui studi kepustakaan dengan cara mempelajari literatur, makalah ilmiah, internet, data arsip, dan peraturan perundang-undangan yang relevan dengan masalah yang dibahas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pihak yang terkait dengan upaya mediasi sebagai penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang. Sampel dalam penelitian ini adalah Kepala Bidang Hubungan Industrial Di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, Mediator di Dinas

Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang, Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) Kota Malang, pekerja yang di PHK oleh salah satu perusahaan di kota Malang, dan Asosiasi Pengusaha Indonesia di kota Malang.

PEMBAHASAN

Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Di Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Di Kota Malang

Pada dasarnya mediasi adalah cara penyelesaian sengketa di luar pengadilan melalui perundingan yang melibatkan pihak ketiga yang bersikap netral (*nonintervensi*) dan tidak berpihak (*impartial*) kepada pihak-pihak yang bersengketa serta diterima kehadirannya oleh pihak-pihak yang bersengketa, mediator hanya bertugas untuk membantu pihak-pihak yang bersengketa dalam menyelesaikan masalahnya dan tidak mempunyai kewenangan untuk mengambil keputusan. Sehingga mediator hanya bertindak sebagai fasilitator saja.

Ciri utama mediasi merupakan perundingan yang esensinya sama dengan proses musyawarah atau konsensus. Sesuai dengan hakikat perundingan atau musyawarah atau konsensus, maka tidak boleh ada paksaan untuk menerima atau menolak sesuatu gagasan atau penyelesaian selama proses mediasi berlangsung. Segala sesuatunya harus memperoleh persetujuan dari para pihak. Urgensi dan motivasi dari mediasi agar para pihak yang berperkara menjadi damai dan tidak melanjutkan perkaranya dalam proses pengadilan. Apabila ada hal-hal yang menggajal yang selama ini menjadi masalah, maka harus diselesaikan secara kekeluargaan dengan musyawarah mufakat. Mediator sangat menentukan efektivitas proses penyelesaian perselisihan, maka seorang mediator harus memenuhi kualifikasi tertentu. Berikut faktor yang mempengaruhi efektivitas mediasi dalam hal menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang:

1. Subtansi Hukum atau Undang-undang

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 156 ayat (1), yang berbunyi :

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang

penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”

Apabila terjadi suatu pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha diharuskan membayar hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja, yang diantaranya berupa:

1. Uang pesangon merupakan pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
2. Uang penghargaan masa kerja merupakan uang jasa sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.
3. Ganti kerugian merupakan pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan, fasilitas perumahan, dan lain-lain.

Besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ketentuan uang pengganti menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:

1. Uang pesangon (pasal 156 ayat (2))
 - a. Masa kerja kurang dari 1 tahun - 1 bulan upah
 - b. Masa kerja 1 tahun - < 2 tahun - 2 bulan upah
 - c. Masa kerja 2 tahun - < 3 tahun - 3 bulan upah
 - d. Masa kerja 3 tahun - < 4 tahun - 4 bulan upah
 - e. Masa kerja 4 tahun - < 5 tahun - 5 bulan upah
 - f. Masa kerja 5 tahun - < 6 tahun - 6 bulan upah
 - g. Masa kerja 6 tahun - < 7 tahun - 7 bulan upah
 - h. Masa kerja 7 tahun - < 8 tahun - 8 bulan upah
 - i. Masa kerja 8 tahun atau lebih - 9 bulan upah
2. Uang penghargaan masa kerja (pasal 156 ayat (3))
 - a. Masa kerja 3 tahun - < 6 tahun - 2 bulan upah
 - b. Masa kerja 6 tahun - < 9 tahun - 3 bulan upah
 - c. Masa kerja 9 tahun - < 12 tahun - 4 bulan upah
 - d. Masa kerja 12 tahun - < 15 tahun - 5 bulan upah
 - e. Masa kerja 15 tahun - < 18 tahun - 6 bulan upah
 - f. Masa kerja 18 tahun - < 21 tahun - 7 bulan upah
 - g. Masa kerja 21 tahun - < 24 tahun - 8 bulan upah
 - h. Masa kerja 24 tahun atau lebih - 10 bulan upah
3. Uang penggantian hak (pasal 156 ayat (4))
 - a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
 - b. Biaya ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat semula pekerja atau buruh diterima bekerja.
 - c. Pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15 % (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
 - d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan tersebut diatas dan telah dilakukan analisis pada setiap perjanjian bersama yang telah selesai ditangani oleh mediator pada tahun 2013, menunjukkan bahwa seluruh jumlah pesangon yang disepakati dalam perjanjian bersama tidak sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jumlah pesangon yang telah disepakati dalam perjanjian bersama jumlahnya lebih kecil dari hasil penghitungan pensangon yang mengacu pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pasal 156 ayat (1) menegaskan, “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.” Rincian penghitungan besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak telah dijelaskan sebelumnya. Menanggapi hal itu mediator Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang menjelaskan, sebagai berikut:

“..... karena perjanjian bersama biasanya kesepakatan dibawah aturan, karena mereka (pengusaha dan pekerja) tidak mau capek-capek ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Beracara di PHI biaya besar, membutuhkan waktu yang lama, sehingga tidak apa-apa dengan kesepakatan di bawah aturan asal selesai, aman, tidak usah melakukan gugatan, dan tidak usah menggunakan pengacara. Kita (mediator) memberi kesempatan untuk melakukan negosiasi, kita membantu bagaimana sampai terjadi kesepakatan, tapi pasti kesepakatan dibawah aturan undang-undang. Jika para pihak mau sepakat dibawah aturan, masa kita mau memaksa harus sesuai aturan, nanti malah pengusaha tidak mampu memberi pesangon dan tidak terjadi PB, jika pengusaha tidak mampu membayar jumlah pesangon yang besarnya menurut aturan nanti pekerja malah tidak mendapat apa-apa. Lebih baik terjadi PB dengan pesangon yang tidak seperti aturan, dari pada harus ke PHI dengan 10 kali sidang biaya nya akan mahal. Apalagi jika pekerja hanya buruh pabrik, jangan untuk membayar *lawyer*, gaji bulan ini sudah dibayar atau belum itu juga belum pasti. Tapi kita perhitungkan kita tidak mau jika jumlah pesangon terlalu jauh dari aturan, sehingga kita perhitungkan agar para pihak tidak rugi.”⁹

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Muji Rahayu selaku Mediator Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang, yang menyebutkan bahwa:

⁹ Wawancara dengan Ibu Sugiarti, mediator di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang, Januari 2014.

“Mediasi tidak saklek untuk menentukan jumlah pesangon, hal ini berbeda dengan pengawasan. Karena dalam mediasi masih ada negosiasi perundingan musyawarah mufakat. Namun jika tidak menemui titik temu dikembalikan pada UU. Sehingga pesangon yang diatur didalam ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak serta merta diplikasikan, dimungkinkan adanya negosiasi untuk menentukan jumlah uang pesangon yang akan diberikan oleh pengusaha.”¹⁰

Kepala Bidang Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang, menjelaskan bahwa:

“... Kalau perjanjian bersama bisa di bawah aturan bisa sesuai aturan, yang penting deal, sepakat. PB itu harus sepakat pokoknya. Pada prinsipnya kesepakatan itu asal kedua belah pihak sepakat. PB ada yg tidak mendapat pesangon mutlak (dibawah aturan) ada yang dapat pesangon sesuai aturan.”

Mediator hanya memfasilitasi para pihak untuk melakukan perundingan. Di dalam mediasi peran mediator hanyalah memfasilitasi prosesnya saja dan duduk permasalahannya tetap menjadi milik para pihak yang bertikai, sedangkan mediator hanya mengontrol proses. Sebagai pihak yang berada diluar pihak yang berselisih, mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa, mediator berkewajiban untuk bertemu atau mempertemukan para pihak yang bersengketa. Di satu sisi mediator juga mempunyai peran untuk membantu para pihak dalam memahami pandangan masing-masing dan membantu mencari (*locate*) persoalan-persoalan yang dianggap penting bagi mereka. Dengan demikian seorang mediator tidak hanya bertindak sebagai penengah belaka yang hanya bertindak sebagai penyelenggara dan pemimpin diskusi saja, tetapi juga harus membantu para pihak untuk mendesain penyelesaian sengketa, sehingga dapat dihasilkan kesepakatan bersama.

Di dalam proses mediasi memang dimungkinkan untuk terjadi negosiasi. Hal itu disebabkan para pihak yang tidak mampu menyelesaikan sengketa sendiri menggunakan jasa-jasa pihak ketiga yang bersikap netral untuk membantu mereka mencapai suatu kesepakatan. Mediator mengarahkan jalannya negosiasi, tetapi tidak mempunyai kewenangan untuk menetapkan atau membuat keputusan atau masalah yang menjadi pokok sengketa.

Pada pelaksanaannya mayoritas perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja dan meminta bantuan kepada Dinas Ketenagakerjaan dan

¹⁰ Wawancara dengan ibu Muji, Mediator di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang, Desember 2013.

Transmigrasi kota Malang untuk membantu menyelesaikan perselisihan PHK pada pekerjanya, bukan perusahaan besar. Sehingga ketika pengusaha melakukan PHK pada pekerjanya, mereka tidak mengetahui penghitungan jumlah pesangon yang harus diberikan kepada pekerja yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Maka, pada saat dilakukan penghitungan jumlah pesangon berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha tidak mampu memberikan jumlah pesangon tersebut, karena jumlahnya yang besar.

Terlebih perusahaan yang dalam masa perkembangan belum memiliki kekuatan *financial* yang kuat. Oleh karena itu pengusaha menawarkan kepada pekerja untuk bernegosiasi menentukan jumlah pesangon yang harus diberikan. Pengusaha memberikan pesangon kepada pekerja sesuai dengan kemampuan dari pengusaha itu sendiri. Untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial juga membutuhkan biaya, untuk mengajukan gugatan ada pembayaran administrasi yang harus dibayarkan. Proses sidang yang berkali-kali, harus menggunakan jasa pengacara, itupun belum tentu gugatan akan menang dalam pengadilan. Sehingga akan lebih mudah jika tidak perlu sampai pada pengadilan cukup diselesaikan secara kekeluargaan.¹¹

Untuk mengetahui tanggapan dari pihak pekerja mengenai jumlah pesangon dalam perjanjian bersama yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang ketenagakerjaan, maka dilakukan wawancara dengan salah seorang pekerja yang telah di PHK oleh salah satu perusahaan di Malang. Wawancara hanya dapat dilakukan dengan satu orang pekerja yang telah di PHK saja, karena Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang hanya memberikan beberapa alamat pekerja untuk dapat dilakukan wawancara. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi menyatakan bahwa mediasi bersifat tertutup dan rahasia, sehingga segala identitas para pihak harus dijaga kerahasiannya. Dari beberapa alamat tersebut hanya satu alamat yang dapat ditemukan keberadaannya dan juga karena keterbatasan waktu untuk melacak setiap kediaman dari pekerja, sehingga wawancara hanya dapat dilakukan dengan seorang pekerja saja.

Wawancara dilakukan dengan ibu Luluk Wahyuni, yang bertempat tinggal di Jalan Laksamana Adi Sucipto gang 22 b nomor 40 Malang. Saat dilakukan wawancara dengan beliau terkait dengan jumlah pesangon dalam perjanjian bersama, beliau menyatakan:

¹¹ Wawancara dengan salah seorang pengusaha di kota Malang yang identitasnya tidak ingin di publikasikan, Januari 2014.

“Sebetulnya saya tidak tahu kenapa saya di PHK oleh perusahaan, tapi alhamdulillah perkara sudah *goal* dan sudah selesai. Saya mendapat pesangon dari perusahaan itu sudah alhamdulillah mbak, kalau saya *ngeyel* nanti perusahaan tidak mau memberi pesangon, padahal kebutuhan hidup banyak, sekarang apa-apa mahal mbak, masih ada keluarga yang harus dibiayai, kalau damai kan lebih baik. Saya sudah setuju untuk di PHK. Sekarang saya sudah mendapat pekerjaan lain di salah satu bengkel di kota Malang.”¹²

Secara formal dengan terjadinya perjanjian bersama, perselisihan hubungan industrial telah selesai, sehingga mediator telah menjalankan fungsinya untuk membantu para pihak. Namun, disamping itu terdapat fungsi mediator untuk menegakkan norma-norma dalam peraturan perundang-undangan untuk memberikan perlindungan kepada para pihak. Dalam suatu perjanjian dianggap sah apabila memenuhi persyaratan yang diatur dalam pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu:

1. kesepakatan kedua belah pihak,
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum,
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan,
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan. (kausa halal)

Sehingga dalam perjanjian bersama tersebut tidak boleh bertentangan dengan kausa halal berupa ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan. Syarat kausa halal yang merupakan syarat objektif suatu perjanjian, yang apabila tidak terpenuhi berakibat batal demi hukumnya perjanjian itu. Sehingga suatu perjanjian tidaklah cukup hanya dengan kesepakatan antara kedua belah pihak. Perjanjian bersama yang hanya didasari dengan kesepakatan saja dapat berakibat pada tidak terpenuhinya hak-hak pekerja, dalam artian undang-undang telah mengatur sedemikian rupa mengenai penghitungan hak-hak pesangon untuk pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, apabila pembuatan perjanjian bersama tidak mengacu pada undang-undang, pihak pekerja akan dirugikan dengan perjanjian bersama tersebut. Sehingga keadilan untuk pekerja

¹² Wawancara dengan salah seorang pihak pekerja yang di PHK, Luluk Wahyuni, Januari 2014.

tidak dapat tercapai. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 184 menyebutkan, “ barang siapa melanggar ketentuan pada pasal 167 ayat (5) dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 5 tahun dan/atau denda paling sedikit 100 juta dan paling banyak 500 juta.

Selain itu dari faktor substansi juga terdapat kendala dalam hal:

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum mengatur tentang penetapan masa usia pensiun pekerja. Pasal 154 menyebutkan, “pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perUndang-undangan.” terlebih banyak perusahaan yang belum mencantumkan usia pensiun di dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, sehingga hal ini cukup menyulitkan kinerja mediator dan kepastian terhadap pekerja dan pengusaha untuk menetapkan masa usia pensiun; Menteri tenaga kerja dalam peraturan menteri tenaga kerja nomor PER/02/MEN/1995 tentang usia pensiun normal dan batas usia pensiun maksimum bagi peserta peraturan dana pensiun, mengatur batas usia pensiun normal 55 tahun dan usia pensiun wajib 60 tahun, dalam konteks kepersertaan pekerja/buruh dalam program pensiun.
2. Belum ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mengatur besarnya biaya transportasi dan akomodasi saksi-saksi sebagai amanat pasal 11 ayat 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. “saksi/saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan keputusan menteri.”
3. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang – undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif

Penyelesaian Sengketa dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mengatur mengenai pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian bersama ataupun anjuran tertulis yang telah disetujui oleh para pihak. Tugas mediator hanya sampai pada anjuran. Mediator tidak memiliki kewenangan untuk memonitor atau mengawasi jalannya perjanjian apakah dilaksanakan atau tidak oleh para pihak; Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 176 menjelaskan “pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, pada pelaksanaannya bidang pengawasan tidak melakukan koordinasi untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian bersama apakah dilaksanakan atau tidak oleh para pihak, karena perjanjian bersama merupakan salah satu bentuk dari pelaksanaan peraturan. Mediator menegaskan bahwa mediator dan pengawasan memiliki tugas masing-masing dan terpisah, sehingga bidang pengawasan tidak melakukan pengawasan.

2. Struktur Hukum atau Aparat Penegak Hukum

Di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang memiliki tiga orang personil mediator yaitu Sugiharti S.E., Muji Rahayu S.Sos., dan Mila Nirmawati S.E., serta satu orang calon mediator, yaitu Carter Wira Suteja S.H. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-92/Men/VI/2004 mengatur persyaratan untuk menjadi mediator. Para mediator telah memenuhi syarat sebagai seorang mediator sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-92/Men/VI/2004. Calon mediator, Carter Wira Suteja S.H belum memenuhi persyaratan untuk menjadi mediator karena belum mendapatkan legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Berikut adalah pelatihan-

pelatihan yang telah dilakukan oleh mediator Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang.

Mediasi sering dinilai sebagai perluasan dari proses negosiasi. Hal itu disebabkan para pihak yang tidak mampu menyelesaikan sengketa sendiri menggunakan jasa-jasa pihak ketiga yang bersikap netral untuk membantu mereka mencapai suatu kesepakatan. Mediator mengarahkan jalannya negosiasi, tetapi tidak mempunyai kewenangan untuk menetapkan atau membuat keputusan atau masalah yang menjadi pokok sengketa.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Muji Rahayu selaku Mediator Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang, yang menyebutkan bahwa:

“ Mediasi tidak saklek untuk menentukan jumlah pesangon, hal ini berbeda dengan pengawasan. Karena dalam mediasi masih ada negosiasi perundingan musyawarah mufakat. Namun jika tidak menemui titik temu dikembalikan pada UU. Sehingga pesangon yang diatur didalam ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak serta merta diplikasikan, dimungkinkan adanya negosiasi untuk menentukan jumlah uang pesangon yang akan diberikan oleh pengusaha.”¹³

Begitu pula dengan wawancara yang dilakukan dengan ketua KSPSI, bapak Soehirno, yang menuturkan bahwa:

“ Di mediasi ya memang ada negosiasi, makanya dalam konteks penyelesaian secara mediasi dalam upaya untuk mencapai musyawarah mufakat, belum terbit secara pasal, belum terbit secara aturan undang-undang. Walaupun dalam uu no 2 tahun 2004 seperti itu, tapi disini kita diselesaikan secara damai. Seperti pesangon kita lihat kesalahannya sehingga dapat diukur berapa kali pesangonnya. Bukan mengenai negonya. Seperti karena SP maka harus dapat membuktikan kesalahannya.”¹⁴

Mengingat mediator sangat menentukan efektivitas proses penyelesaian perselisihan, maka mediator harus secara layak memenuhi kualifikasi tertentu serta berpengalaman dalam komunikasi dan negosiasi agar mampu mengarahkan para pihak yang berselisih (bersengketa). Dalam praktik, mediator sangat membutuhkan kemampuan personal yang memungkinkannya berhubungan secara menyenangkan dengan masing-masing pihak. Kemampuan pribadi yang terpenting adalah sifat tidak menghakimi, yaitu dalam kaitannya dengan cara berfikir masing-masing pihak serta kesiapannya untuk memahami dengan empati pandangan para pihak. Mediator perlu memahami dan memberikan reaksi positif

¹³ Wawancara dengan ibu Muji, Mediator di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang, Desember 2013.

¹⁴ Wawancara dengan bapak Soehirno, ketua KSPSI kota Malang, Desember 2013.

(meskipun tidak berarti setuju) atas persepsi masing-masing pihak dengan tujuan membangun hubungan baik dan kepercayaan. Jika para pihak sudah percaya kepada mediator dan proses mediasi, mediator akan lebih mampu membawa mereka ke arah konsensus.

Hadirnya para pihak dalam sidang mediasi merupakan hal yang harus diupayakan meskipun para pihak menggunakan jasa kuasa hukum. Pasal 14 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 92 Tahun 2004 menyatakan bahwa para pihak yang berselisih harus selalu hadir meskiun para pihak yang berselisih mewakilkan penyelesaiannya kepada kuasa hukum. Pada prakteknya pihak pekerja seringkali diwakilkan oleh serikat pekerja dimana pekerja tersebut menjadi anggota dari serikat pekerja tersebut. Umumnya menurut penuturan salah satu mediator, pihak pekerja yang telah diwakilkan tidak perlu hadir karena telah memberikan kuasa kepada serikat pekerja, pihak pekerja akan hadir jika diminta oleh mediator. Mediator meminta pekerja hadir agar mediator dapat mengetahui siapa saja pekerja yang diwakilkan oleh kuasanya. Dan juga pada saat mediator membutuhkan keterangan tambahan dari pihak pekerja.

Mediator di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang telah memenuhi syarat-syarat kualifikasi mediator yang ditetapkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 92 Tahun 2004, kecuali satu orang calon mediator yang belum mendapat legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

3. Kultur Hukum atau Budaya Hukum Masyarakat

Dalam ilmu sosial antara lain dalam sosiologi hukum, masalah kepatuhan atau ketaatan hukum atau kepatuhan terhadap kaidah-kaidah hukum pada umumnya telah menjadi faktor yang pokok dalam menakar efektif tidaknya sesuatu yang ditetapkan di dalam hukum.¹⁵ Hukum dapat dikatakan efektif jika hukum telah mencapai tujuan yang dikehendaki, terutama oleh pembentuk hukum serta pelaksana hukum yang bersangkutan. Hukum dapat dikatakan efektif jika warga masyarakat berperilaku sesuai dengan yang diharapkan atau dikehendaki hukum.¹⁶

¹⁵ Soerjono Soekanto, **Beberapa Aspek Sosio Yuridis Masyarakat**, Alumni, Bandung, 1983, hlm. 20.

¹⁶ Soejono Soekanto, **Efektivitas Hukum dan Peranan Sanksi**, CV Ramadja karya, Bandung, 1985, hlm. 58.

Masyarakat sebagai subyek mediasi adalah pengusaha dan pekerja. Masyarakat dalam hal ini masyarakat yang merupakan pekerja dan pengusaha menjadi suatu faktor yang mempengaruhi juga di dalam efektivitas hukum. Apabila masyarakat tidak sadar hukum dan atau tidak patuh hukum, bahkan tidak mengetahui mengenai substansi hukum maka tidak ada keefektifan. Kesadaran hukum merupakan konsepsi abstrak di dalam diri manusia, tentang keserasian antara ketertiban dan ketentraman yang dikehendaki atau sepantasnya. Begitu pula kebudayaan memiliki hubungan yang sangat erat dengan masyarakat karena segala sesuatu yang ada di dalam masyarakat ditentukan oleh kebudayaan yang dimiliki oleh masyarakat itu sendiri. Selain itu kebudayaan merupakan sesuatu yang akan mempengaruhi tingkat pengetahuan dan meliputi sistem ide atau gagasan yang terdapat di pikiran manusia.

Masyarakat sebagai subyek mediasi adalah pengusaha dan pekerja. Pengusaha dan pekerja menjadi faktor yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan PHK. Berikut adalah gambaran Kultur Hukum atau Budaya Hukum Masyarakat, dalam hal ini pengusaha dan pekerja:

1. Dalam mengajukan aduan untuk diselesaikan di tahap mediasi, kedua belah pihak atau salah satu pihak tidak mengikuti proses dan prosedur dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu sebelum lanjut ke tahap mediasi, apabila dalam perundingan tersebut kedua belah pihak tidak mencapai kesepakatan maka kedua belah pihak wajib membuat risalah bipartit. Namun yang banyak terjadi adalah mereka tidak melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu dan langsung meminta untuk diadakan mediasi. Prosedur seperti ini dianggap berbelit-belit oleh salah satu pihak. Seperti yang telah dikemukakan oleh anggota dari Serikat Buruh Seluruh Indonesia pada penyajian data.
2. Ketidaktahuan dan ketidakpahaman salah satu atau kedua belah pihak pada peraturan perundang-undangan khususnya ketenagakerjaan. Seperti dalam hal menghitung hak-hak mereka sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga pada saat upaya perundingan, kedua belah pihak tidak ada yang saling mengalah dan menurunkan tuntutan-tuntutan dari masing-masing pihak.
3. Seringkali para pihak tidak mendukung upaya mediasi yang dilakukan mediator. Misalnya dalam suatu perselisihan yang penyelesaiannya sudah

dilimpahkan kepada mediator, salah satu pihak seperti pengusaha atau pekerja tidak menghadiri panggilan mediator untuk melakukan perundingan maupun sidang yang tujuannya adalah untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Maka apabila mediator telah memanggil kedua belah pihak kemudian pihak-pihak tersebut tidak menghadiri pemanggilan, maka berkas-berkas perselisihan yang masuk akan dikembalikan. Namun, apabila hanya salah satu pihak yang datang, maka anjuran akan tetap dikeluarkan dengan berdasarkan risalah bipartit dan data sepihak.

4. Fasilitas (Sarana dan Prasarana)

Fasilitas berupa sarana dan prasarana merupakan hal yang penting untuk mendukung efektivitas suatu aturan. Tanpa adanya sarana atau fasilitas tertentu, maka tidak mungkin penegakan hukum akan berlangsung dengan lancar. Dalam perundingan mediasi juga membutuhkan fasilitas sarana dan prasarana yang mendukung kelancaran proses mediasi. Menurut Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa sarana atau fasilitas mempunyai peranan yang sangat penting di dalam penegakan hukum. Tanpa adanya sarana atau fasilitas, tidak akan mungkin penegak hukum menyeraskan peranan yang seharusnya dengan peranan yang aktual.¹⁷ Di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di kota Malang di bidang hubungan industrial, mediator mengalami sedikit kesulitan akibat belum tersediannya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan mediasi. Fasilitas berupa sarana dan prasarana yang belum dimiliki oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di kota Malang di bidang hubungan industrial, antara lain sebagai berikut:

1. Tidak ada kurir surat yang bertugas untuk mengantarkan surat panggilan kepada para pihak yang berselisih;
2. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi hanya memiliki satu ruang untuk melakukan mediasi, sehingga pada saat banyak perkara yang harus diselesaikan bersamaan, perundingan mediasi menggunakan ruang rapat dan ruang kepala kepala seksi;
3. Tidak ada kendaraan khusus untuk mengantar surat panggilan sidang mediasi, terlebih jika tempat tinggal para pihak berada di lokasi yang jauh dan terpencil.

¹⁷ Soerjono Soekanto, **Pokok-pokok Sosiologi Hukum**, Rajawali Press, Jakarta, 2006, hlm. 87.

PENUTUP

Kesimpulan

Mediasi sebagai upaya dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang selama ini berjalan kurang efektif. Secara formal dengan terjadinya perjanjian bersama, perselisihan hubungan industrial telah selesai, sehingga mediator telah menjalankan fungsinya untuk membantu para pihak menyelesaikan perselisihan. Namun, disamping itu terdapat fungsi mediator untuk menegakkan norma-norma dalam peraturan perundang-undangan untuk memberikan perlindungan kepada para pihak.

Dari kedelapan perjanjian bersama yang telah selesai ditangani oleh mediator pada tahun 2013, hampir seluruhnya jumlah pesangon dalam perjanjian bersama tersebut tidak sesuai dengan ketentuan pada pasal 156 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Syarat sahnya suatu perjanjian disamping kesepakatan antara kedua belah pihak, kecakapan melakukan perbuatan hukum, ada sesuatu yang diperjanjikan, juga haruslah suatu perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan (kausa halal). Sehingga perjanjian bersama tersebut belum mencerminkan keadilan khususnya bagi pekerja, karena pekerja tidak mendapatkan seluruh hak-hak pesangonnya ketika terjadi pemutusan hubungan kerja.

Pada dasarnya keberhasilan tingkat mediasi yang tinggi merupakan salah satu indikator bahwa mediasi berjalan efektif. Namun nilai kuantitatif hanya merupakan salah satu penentu tingkat efektivitas mediasi sebagai salah satu upaya penyelesaian perselisihan PHK. Aspek kualitas proses mediasi dan kualitas sumber daya mediator dalam hal ini sebagai struktur hukum atau aparat pelaksana mediasi, serta faktor-faktor penunjang lain berupa Subtansi Hukum atau Undang-undang, Kultur hukum atau budaya hukum masyarakat dan Fasilitas (Sarana dan Prasarana) juga menentukan tingkat efektivitas mediasi.

Saran

1. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang

Diharapkan agar pihak Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Malang tetap melakukan sosialisasi-sosialisasi berupa bimbingan teknis membuat peraturan perusahaan dan/atau perjanjian kerja bersama dan mengundang hakim Ad-Hoc guna memberikan penjelasan tentang proses dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik di pengadilan dan di luar pengadilan kepada pihak-pihak terkait secara *continue* atau secara berkelanjutan, sehingga pihak pekerja dan pengusaha memiliki pemahaman mengenai hukum ketenagakerjaan dan hak-hak serta kewajiban antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha yang tertuang dalam Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja Bersama. Dengan adanya sosialisasi yang dilakukan secara *continue* dapat meminimalisasi perselisihan hubungan industrial terutama perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi antara pengusaha dan pekerja di kota Malang.

2. Pekerja dan Pengusaha yang berselisih

Pihak pekerja dan pengusaha hendaknya dapat bersikap kooperatif pada saat proses mediasi berlangsung dengan memenuhi panggilan sidang mediasi dan menekan ego masing-masing agar proses mediasi dapat berlangsung kondusif.

3. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial hendaknya segera membuat keputusan yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan guna menutup kekosongan hukum akibat ketiadaan peraturan pelaksana undang-undang yang berhubungan dengan mediasi, sehingga mediator dapat bekerja secara lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.

F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soerjono, **Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila**, Bina Aksara, Jakarta, 1985.

Soerjono Soekanto, **Beberapa Aspek Sosio Yuridis Masyarakat**, Alumni, Bandung, 1983.

_____, **Efektivitas Hukum dan Peranan Sanksi**, CV Ramadja karya, Bandung, 1985.

Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, **Masalah PHK dan Pemogokan**, Bina Aksara, Jakarta, 1998.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang – undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Alternatif Penyelesaian Sengketa

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-92/Men/VI/2004